

Honoursonderwijs, is de gedachte, zou een proeftuin kunnen vormen voor onderwijsinnovaties. Hoe kijken docenten en coördinatoren van honoursprogramma's daar tegenaan? En wat kan de docent, onderwijsmanager of bestuurder doen om innovaties uit deze programma's te stimuleren?

# ‘Misschien is dit voor een ander niet zo nieuw, maar in mijn onderwijs wel’

48 gesprekken over honoursprogramma's en de verspreiding van innovaties

Inge Otto, Nelleke de Jong & Kim Zunderdorp

Universiteit Utrecht, Hanzehogeschool Groningen, Universiteit Leiden

**D**e afgelopen jaren lieten een sterke toename zien van het aantal honoursprogramma's in Nederland, in het wetenschappelijk onderwijs en in het hoger beroepsonderwijs (Sirius, 2015; Wolfensberger, 2015).

Deze programma's zijn ontwikkeld om gemotiveerde en getalenteerde studenten uit te dagen en hun meer te bieden dan de reguliere opleiding biedt (Wolfensberger, 2015). Omdat instellingen deze missie ieder op een eigen manier vertalen, zijn er flinke verschillen. Bijvoorbeeld in aantal studiepunten, in de benadering (disciplinair, interdisciplinair, multidisciplinair) en in de inbedding in het curriculum (intracurriculair, extracurriculair).

Subsidies vanuit de rijksoverheid, zoals het Sirius Programma, stimuleerden de groei van het honoursonderwijs in Nederland (Wolfensberger, De Jong & Drayer, 2012; ITS, ROA, CHEPS, 2015). Een belangrijke gedachte van de subsidiegevers en de betrokken instellingen was dat honoursprogramma's tot innovaties kunnen leiden waar alle studenten van kunnen profiteren. Honoursprogramma's zouden een ambitieuze studiecultuur creëren. Ook zouden ze fungeren als vrije ruimte om te experimenteren met innovatief onderwijs, waarna succesvolle innovaties in het reguliere onderwijs geïmplementeerd zouden kunnen worden (Sirius Programma, 2015; Janssen & Gramberg, 2014). Dit heet ook wel *transfer* of *spin-off*.

Onderzoek laat zien dat honoursprogramma's inderdaad fungeren als proeftuin voor onderwijsinnovaties. De pro-

gramma's lenen zich goed voor experimenten doordat docenten er veel vrijheid hebben om onderwijsinnovaties te bedenken, te ontwikkelen en te testen. Daarnaast zijn honoursstudenten gemotiveerd, getalenteerd, en vaak gaat het om een relatief kleine groep. Daardoor vinden docenten het fijn om met deze groep te experimenteren (Sirius Programma, 2015; Wolfensberger, van Eijl & Pilot, 2012; zie ook Van Eijl, Pilot & Wolfensberger, 2010 en ITS, ROA, CHEPS, 2015). De spin-off ligt op het gebied van de cursusinhoud, pedagogiek en programmastructuur (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2012). Slechts een paar studies hebben ingezoomd op factoren die transfer beïnvloeden (Griffioen et al., 2016; Otto & De Kruijff, 2017).

Docenten vinden

het fijn om met

deze groep studenten

te experimenteren

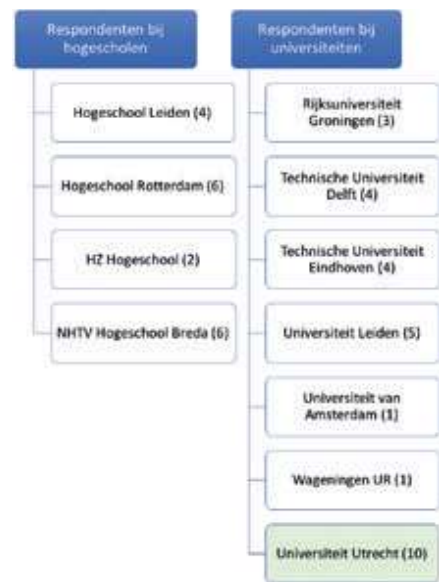
## Hoe kun je de honoursprogramma's als proeftuin verder versterken?

Verschillende van deze onderzoeken vonden plaats in een eerdere fase van het honoursonderwijs binnen Nederland, met een aantal programma's nog in de beginfase. Nu, vier jaar na afloop van het Sirius Programma, en met de start van de verankeringsfase van het Nederlandse honoursonderwijs (Moed, 2015), lijkt een nieuw moment van reflectie op zijn plaats. Hoe fungeren honoursprogramma's als proeftuin en hoe kun je dit verder versterken? In opdracht van de Universiteit Leiden en de Universiteit Utrecht hebben wij twee interviewstudies gedaan naar de beleving en ervaringen van docenten, coördinatoren en beleidsmedewerkers die betrokken zijn bij honoursprogramma's.

### De dataverzameling

De dataverzameling van de twee onderzoeken vond onafhankelijk van elkaar plaats in de zomer en het najaar van 2016. De Honours Academy van de Universiteit Leiden was penvoerder van de eerste studie. In dit onderzoek stond een nadere verkenning van het concept 'honours als proeftuin' centraal: hoe kunnen we dit concept definiëren en welke experimenten vinden plaats? De studie richtte zich op de meningen en ervaringen van docenten, coördinatoren en beleidsmedewerkers, werkzaam bij verschillende honoursprogramma's in Nederland. We interviewden 36 personen: de helft van hen werkte bij een honoursprogramma op een hogeschool, de andere helft op een universiteit (zie Figuur 1). De meesten, namelijk 22 van hen, waren docent; de anderen waren coördinator of beleidsmedewerker. We hebben de respondenten per e-mail benaderd en we hebben in de selectie gestreefd naar diversiteit, met langer bestaande en recenter opgerichte programma's, wel en niet gesubsidieerd door het voormalige Sirius Programma.

Het tweede onderzoek werd uitgevoerd binnen de Universiteit Utrecht. Het doel was om informatie te verzamelen over de transfer vanuit de honoursprogramma's naar het reguliere onderwijs die reeds plaatsvond, om te verkennen of aanvullend beleid nodig was. Dit onderzoek bestond uit face-to-face gesprekken met tien medewerkers werkzaam bij drie honoursprogramma's van de universiteit. Voor elk



**Figuur 1** De respondenten van het eerste onderzoek waren in dienst bij vier hogescholen en zes universiteiten; het tweede onderzoek betrof een intern onderzoek op de Universiteit Utrecht.

programma interviewden we een bestuurder (vice-decaan onderwijs of onderwijsdirecteur), de honours director en één of meerdere docenten.

De selectie van deze respondenten maakten we op basis van een korte digitale enquête die in juli 2016 was uitgezet onder het honoursnetwerk van de Universiteit Utrecht. Voor de interviews selecteerden we drie programma's die verschilden in grootte, organisatievorm en de aangegeven frequentie van transfer.

### Kwestie van interpretatie

We vroegen de respondenten in studie 1 wat zij verstonden onder het beeld 'honours als proeftuin'. Zij verklaarden dat zij hun honoursprogramma's als proeftuin zien omdat zij er met een bepaalde groep studenten nieuwe of andere onderwijsvormen en -inhouden kunnen uitproberen. Voor sommige deelnemers is transfer onderdeel van het begrip: zij noemen het doorvoeren van succesvolle experimenten naar het reguliere onderwijs ook in hun uitleg.

*"Ik denk aan: uitproberen. Binnen een kaderstelling kun je experimenteren, pilots draaien. Je kunt kijken wat studenten aanspreekt, wat docenten aanspreekt, et cetera."* (begeleider honoursmodule universiteit)

*"Dat je allerlei nieuwe dingen uitprobeert, en dat kan klein of groot zijn, en dat je die nieuwe dingen, op basis van ervaringen, uitwisselt met anderen als zij hierom vragen. Ik geloof niet in het doceren van dit soort dingen."* (manager honoursprogramma hogeschool)

“Voor mij geldt dat je met een groep uitzonderlijk begaafde studenten onderwijsmethodes en onderwijsinstrumenten zou kunnen uitproberen. Je krijgt kwalitatief goede feedback van studenten zodat je kunt bekijken of je die methodes en instrumenten in het reguliere onderwijs zou kunnen overnemen. In de proeftuin kun je zo een heleboel doen, en mogelijk zitten er dingen bij die je ook in het reguliere programma kunt doen.” (coördinator honoursprogramma universiteit)

Opmerkelijk was dat slechts een minderheid van de deelnemers deze toevoeging noemde. Ons onderzoek suggereert dan ook dat de term ‘proeftuin’ op de honourswerkvloer vooral associaties opwekt met de experimenteerfase. De aandacht voor transfer is wellicht niet vanzelfsprekend voor honoursdocenten en -coördinatoren.

### Experimenten in honoursprogramma's

De respondenten in studie 1 zien experimenteren in het honoursonderwijs dus als belangrijk onderdeel van het concept ‘honours als proeftuin’. We besloten hun daarom te vragen naar de experimenten die zij uitvoeren in hun honoursprogramma's (zie Tabel 1 voor een classificatie). Opmerkelijk was dat er veel overeenkomsten zijn tussen de

genoemde experimenten: honoursprogramma's experimenteren met het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling van studenten, van hun zelfsturend vermogen, en met het werken met *real life-cases*. Ook het interdisciplinair en multidisciplinair werken werd veel genoemd, net als het aanbieden van nieuwe of andere vakinhoud.

Voor een deel reflecteren deze experimenten wat honoursprogramma's definieert en karakteriseert. Nederlandse programma's zijn getypeerd als kleinschalig, vraaggestuurd. Ook bevatten ze pedagogische nieuwigheden en actuele cursusinhoud, zijn ze veeleisend voor de studenten qua diepgang en vereiste inspanning, en selectief (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2012). Daarnaast weerspiegelen de experimenten wat studenten in de programma's zoeken: sociale verbondenheid, autonomie en competentie/verdieping (Wolfensberger & Offringa 2012). Zo sluiten de experimenten met coaching en cocreatie bijvoorbeeld aan op de behoefte van honoursstudenten aan sociale verbondenheid.

### What's new?

Het experimenteren richt zich volgens de respondenten in studie 1 op ‘nieuwe’ en ‘andere’ onderwijsvormen en -in-

Type experiment	# HBO	# WO	Uitleg en voorbeeld
focus op persoonlijke ontwikkeling van de student	3	6	Studenten krijgen (meer) ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Zij werken aan hun sociale vaardigheden en attitudes. Docenten sturen minder op een eindproduct en meer op een individueel leerproces. De docent neemt een coachende rol en laat studenten meer vrij.
zelfsturing van studenten	4	5	Honoursstudenten geven zelf vorm aan hun onderwijs. Studenten regelen bijv. zelf de selectie van de nieuwe lichting honoursstudenten, of kiezen zelf een tutor via een speeddate-sessie.
real life cases	4	5	In ‘real life cases’ werken studenten aan opdrachten van echte werkgevers i.p.v. opdrachten bedacht door docenten.
inter- of multidisciplinair	3	4	Multidisciplinaire groepen studenten volgen samen een programma, en/of een cursus behandelt een interdisciplinair thema. Men experimenteert ook met de toelating van niet-honoursstudenten of studenten van andere universiteiten en het stimuleren van een multidisciplinaire groep docenten.
inhoud	3	4	Docenten snijden een nieuw onderwerp, nieuwe onderzoeksvraag of nieuw vakgebied aan (bijv. Robotics, Vitality & Aging, klimaatverandering).
peer teaching	4	1	Studenten geven elkaar les in diverse werkvormen. Bijvoorbeeld: honoursstudenten reviewen elkaars scriptie of groepjes honoursstudenten ‘stapelen’ hun projecten. Bij dit stapelen geeft een groepje het door hen (tot op bepaalde hoogte) ontwikkelde project door aan een ander groepje, en deze tweede groep gaat hier vervolgens mee verder.
co-creatie	2	3	Studenten, docenten en de honoursorganisatie werken op gelijke voet aan de organisatie en ontwikkeling van het honoursprogramma, een gezamenlijk rooster, of een nieuwe honoursmodule.
externe gasten	3	1	Externe gastsprekers of experts vervullen een rol in honoursprogramma's. Bijvoorbeeld: een groep externe ondernemers geeft feedback op de start-up plannen van honoursstudenten of een expert verzorgt een training over pitchen.
methoden	2	2	Docenten kiezen vernieuwende lesmethodes, zoals onderwijsmateriaal ontwerpen, een Virtual Reality applicatie bouwen, oplossingsgericht werken, de lean methode, action learning of fysieke bootcamps.
lange projecten	1	3	Studenten werken voor langere tijd aan een project, zodat zij dit voorbij de fase van concept kunnen brengen. Bijvoorbeeld: studenten stellen niet alleen aanbevelingen op voor een externe organisatie, maar werken ook mee aan de implementatie daarvan.
toetsing	1	2	Docenten experimenteren met toetsing en beoordeling. Studenten worden bij een bepaalde module bijv. beoordeeld op een zelfgemaakte documentaire, simulatie of kunstwerk.
online/offline	1	1	Docenten experimenteren met online werkvormen. Het gaat hierbij bijv. om de integratie van MOOCs in het honoursprogramma, en een experiment met distance learning.

## Dit suggereert dat de vernieuwingsfocus in eerste instantie meer naar binnen gericht is

houden. Opmerkelijk genoeg verschilde hoe zij dit ‘nieuwe’ zagen per respondent. Sommige respondenten achtten hun activiteiten ‘nieuw’ ten opzichte van zichzelf en de eigen kennis en vaardigheden (*‘Misschien is dit voor een ander niet zo nieuw, maar in mijn onderwijs wel’*). Dit werd veelal genoemd door docenten. Anderen namen als meetlat het reguliere onderwijs bij de eigen instelling (*‘Een proeftuin is een ruimte voor het experiment, waarin dingen anders kunnen dan in het reguliere onderwijs’*). Weer anderen zetten hun innovaties af tegen het honoursonderwijs of het reguliere onderwijs bij andere (inter)nationale instellingen (*‘Ik vond het zonde dat we dit [deze onderwijsinnovatie] doen en dat dit niet meegenomen werd in de analyse van wat er in honourland aan vernieuwingen gaande is’*).

Opmerkelijk is dat het eerste en het tweede perspectief het meest voorkwamen in de gesprekken. Het instellings-overstijgende perspectief – iets is nieuw als het een unieke toevoeging vormt voor de gehele onderwijsmarkt – werd daarentegen door een enkeling ingenomen (en dan door een beleidsmedewerker). Dit suggereert dat de vernieuwingsfocus van honoursdocenten en coördinatoren in eerste instantie meer naar binnen gericht is.

Studie 1 heeft ons een rijk beeld opgeleverd van hoe honoursdocenten en coördinatoren kijken naar honoursprogramma’s als proeftuin en welke experimenteren er in honoursonderwijs plaatsvinden. In hoeverre zij in de praktijk ook bezig zijn met het toepassen van deze innovaties in het reguliere onderwijs is in studie 1 niet uitgebreid besproken. In studie 2 voerden we juist hierover verdiepende gesprekken.

### Ambities en bewustzijn

Het onderzoek aan de Universiteit Utrecht richtte zich volledig op transfer. De Universiteit Utrecht heeft expliciet als doelstelling om innovaties uit het honoursonderwijs ook toe te passen in het reguliere onderwijs. (In haar Werkprogramma Honours Onderwijs 2016-2018, zegt de Universiteit Utrecht: “Honours onderwijs is per definitie open en expe-

rimenteel. Honours kan inzichten en ervaringen opleveren die toegepast kunnen worden in de reguliere onderwijsprogramma’s.”)

Alle geïnterviewde honoursdocenten, honoursdirectors en bestuurders steunen deze ambitie. Als redenen noemden zij dat de innovaties kunnen leiden tot kwaliteitsverbetering in het reguliere onderwijs, en dat zij zo ook reguliere studenten kunnen uitdagen. Daarnaast legitimeert deze ambitie voor hen de investering in een kleine groep (honours) studenten.

Of transfer daadwerkelijk plaatsvindt volgens de geïnterviewden? De respondenten vertelden dat het lastig is om dit volledig en structureel in kaart te brengen, en dat transfer soms wel en soms niet gebeurt. Hiervan konden ze voorbeelden noemen. Die voorbeelden illustreerden vaak hoe honoursdocenten inspiratie uit hun honoursonderwijs zelf toepasten in het reguliere onderwijs. Het gaat dan bijvoorbeeld om coachingsvaardigheden, het toepassen van nieuwe werkvormen, het trainen van vaardigheden, of het openstellen van honoursactiviteiten voor reguliere studenten.

### Match of geen match

Vervolgens vroegen we de respondenten wanneer transfer wel succesvol plaatsvindt en wanneer niet. De geïnterviewden zeiden ten eerste dat een innovatie meer kans van slagen heeft in het reguliere onderwijs als deze daar aantoonbaar een probleem oplost. Ook moet het financieel en praktisch haalbaar zijn om de innovatie voor een reguliere groep studenten te organiseren. Daarnaast zeiden ze dat innovaties sneller worden geïmplementeerd als binnen het reguliere onderwijs ook een aanmoedigende innovatiecultuur heerst. Kortom, de aard van de innovatie en de match tussen de twee omgevingen beïnvloedt de kans op transfer. Volgens de literatuur zijn ‘de vaste structuur’ en ‘het gebrek aan flexibiliteit’ van curricula belemmerende factoren (Grifioen et al., 2016). Dit noemden onze respondenten niet uit zichzelf. Als de onderzoeker hier expliciet naar vroeg, gaven de respondenten aan dat docenten en bestuurders altijd een

Ook moet het haalbaar zijn om de innovatie voor een reguliere groep studenten te organiseren

## Wel kan het beleid het proces van transfer ondersteunen, zeggen de respondenten

oplossing weten te vinden om de innovatie te implementeren als vaste kaders of regels een belemmering zijn.

De respondenten noemden verder dat onderwijsinnovaties zich sneller verspreiden naar het reguliere onderwijs als de docent een breed netwerk heeft binnen de instelling. Docenten die dit hebben, zijn ambassadeurs voor de innovatie. Daarom helpt het ook als docenten zowel in honoursprogramma's als in reguliere programma's doceren. Ten slotte lijken de percepties van de docent over studenten een rol te spelen bij transfer. Enkele respondenten benoemden dat reguliere studenten zich minder verantwoordelijk voelen voor het eigen leerproces, minder gemotiveerd zijn, en een minder actieve houding aannemen dan honoursstudenten. Deze geïnterviewden waren bang dat het toepassen van deze innovaties in het reguliere onderwijs zou mislukken, omdat de innovaties uit het honoursonderwijs juist een actieve leerhouding vereisten. Opmerkelijk was dat andere respondenten het hiermee oneens waren.

*“Het doorwerken van honoursonderwijs naar regulier onderwijs vind ik zeer belangrijk. Vooral omdat ik vind dat we het onderwijs meer moeten differentiëren. Het is in mijn beleving vreemd om een onderscheid te maken tussen reguliere studenten en honoursstudenten.”*

Volgens hen zijn er juist ook veel reguliere studenten die ‘honourswaardig’ zijn, en bovendien kan het juiste, prikkelende, onderwijs ook reguliere studenten motiveren (*‘Ook de “gewone” studenten hebben behoefte aan uitdagend onderwijs’*).

### Verantwoordelijkheid

Hoewel de geïnterviewden uit studie 2 de ambitie hadden om transfer te bewerkstelligen, zeiden zij dat ze daar niet structureel op uit waren. Zij vertelden dat het hun niet wenselijk lijkt om dit van bovenaf te veel te sturen. De verantwoordelijkheid voor transfer ligt volgens hen bij docenten. Uit de voorbeelden die de respondenten noemden blijkt dat docenten cruciaal waren voor de toepassing van de innovatie in het reguliere onderwijs. Zij zijn ook degenen die kun-

nen bepalen waar een match (en dus transfer) mogelijk is. Beleid lijkt hierbij geen drijfveer te zijn: de geïnterviewden realiseren transfer omdat zij hiertoe intrinsiek gemotiveerd zijn. Wel kan beleid het proces van transfer ondersteunen, zo zeggen de respondenten.

Dit kan bijvoorbeeld door ten eerste te expliciteren wie er op beleids- en organisatorisch niveau verantwoordelijk is voor het stimuleren van de transfer, zodat die persoon bewust en actief op zoek kan naar interessante innovaties uit het honoursonderwijs voor het regulier onderwijs, en verbindingen kan leggen tussen docenten.

Ten tweede is het vergroten van de zichtbaarheid van innovaties uit het honoursonderwijs onder alle, ook reguliere, docenten cruciaal om de transfer te stimuleren.

### Hoe nu verder?

Onze onderzoeken bevestigen een aantal bestaande inzichten, en kleuren het beeld van ‘honours als proeftuin’ daarnaast verder in. Zo blijkt uit studie 1 dat de proeftuinfunctie van honoursprogramma's bij betrokken docenten en coördinatoren vooral associaties oproept met experimenteren in het honoursonderwijs. Docenten voeren experimenten uit die nieuw zijn voor hen of nieuw zijn ten opzichte van het reguliere onderwijs. Het is dan ook logisch dat verschillende honoursprogramma's met dezelfde soort thema's experimenteren, zoals blijkt uit deze studie.

De verdiepende interviews uit de tweede studie laten zien dat zelfs als de instelling expliciet beleid heeft om innovaties in het honoursonderwijs te vertalen naar het reguliere onderwijs, en zelfs als de betrokkenen in het honoursonderwijs deze ambitie omarmen, de daadwerkelijke toepassing van innovaties uit het honoursonderwijs in het reguliere onderwijs veelal *bottom-up* gebeurt. Dit vinden de respondenten ook goed: docenten zijn de motor voor de toepassing van innovaties in het reguliere onderwijs. Aanvullend beleid kan het proces van transfer wel vergemakkelijken.

### Enkele aanbevelingen

Op basis van ons onderzoek komen wij tot enkele aanbevelingen om het honoursonderwijs als experimenteer-ruimte en als motor van bredere onderwijsvernieuwing te versterken.

Wat zouden docenten kunnen doen (*bottom-up*)?

- Zoek ‘partners in crime’. Maak het experimenteerproces en de keuze voor transfer een bewust proces, bijv. door de innovatie te bespreken met een collega-docent uit een ander departement of andere faculteit. Kijk ook of dezelfde typen experimenten bij honoursprogramma's elders plaatsvinden, en of je hierop aan kunt sluiten. Of vorm een innovatie-team (zie bijv. de Exchangeteam-me-



thode <http://honours-exchange.nl/exchangeteam-methode/>).

- Deel je experiment en de uitkomsten binnen en buiten de instelling. Het kan zijn dat transfer niet mogelijk is bij de eigen instelling; maar dat de innovatie wel kan ‘matchen’ bij een andere instelling. Volg je experiment bijvoorbeeld met onderzoek, en publiceer hierover of deel je leermaterialen in een *repository* voor open leermaterialen.

Wat zouden coördinatoren en beleidsmedewerkers kunnen doen, en onderwijsmanagers (*top-down*)?

- Investeer in de zichtbaarheid en vindbaarheid van innovaties en nieuwe initiatieven uit honoursprogramma's, via bijvoorbeeld docentennetwerken, interne trainingsgroepen of lunchlezingen.
- Show that you care. Identificeer wie de innovatieve docenten zijn. Moedig hen aan, en toon steun van hogerop door deze docenten als sprekers uit te nodigen voor een lezing, door als mentor te fungeren voor de docent en schenk expliciet (positieve) aandacht aan dit onderwerp in het personeelsbeleid.
- Betrek de innovatieve docenten bij curriculumherzieningen en onderwijsinnovatieprojecten, en zet hen zo in hun kracht.

### Inge Otto

is adviseur bij Hobéon en voormalig onderzoeker bij de Honours Academy van de Universiteit Leiden en bij de Hanzehogeschool Groningen

### Nelleke de Jong

is promovenda bij het Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs & Samenleving, Hanzehogeschool Groningen

### Kim Zunderdorp

is beleidsadviseur onderwijs bij de Universiteit Utrecht

Met dank aan Chris de Kruif en Jennifer Schijf (Honours Academy, Universiteit Leiden), en Elanor Kamans en Marca Wolfensberger (Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs & Samenleving, Hanzehogeschool) voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

Heeft u voorbeelden van experimenten of transfer vanuit honoursprogramma's naar het reguliere onderwijs, of heeft u ervaringen of aanbevelingen rond het bevorderen van transfer? Wij ontvangen graag uw reactie via [i.otto@hobeon.nl](mailto:i.otto@hobeon.nl).

## Literatuur

- Eijl, P. van, Pilot, A., Wolfensberger, M.V.C. (red.) (2010). *Talent voor morgen. Ontwikkeling van talent in het Hoger Onderwijs*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Griffioen, D., Doppenberg, J., Enthoven, M. & Oostdam, R. (2016). *Ontwerp, gebruik en acceptatie van excellentie in de Hogeschool van Amsterdam. De evaluatie van excellentieprogramma's onder Sirius*. Amsterdam: Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding / HvA Publicaties.
- ITS, ROA, CHEPS (2015). *Het beste uit studenten. Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Janssen, M., & Gramberg, E. (2014). *Manifest voor het excellentieonderwijs van de toekomst*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam en Sirius Programma. Verkregen via <https://www.siriusprogramma.nl/publicaties/manifest-voor-de-toekomst-van-het-excellentieonderwijs#.WE5ExbLhDIU>
- Moed, R. (red.) (2015). *Beleidsnotitie Excellentie- en honoursonderwijs, de volgende fase*. HBO Honours netwerk, verkregen via [http://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/000/558/original/Beleidsnotitie\\_Excellentie-\\_en\\_honoursonderwijs\\_de\\_volgende\\_fase\\_v17-12-2015.pdf?1463985637](http://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/558/original/Beleidsnotitie_Excellentie-_en_honoursonderwijs_de_volgende_fase_v17-12-2015.pdf?1463985637)
- Otto, I. & De Kruif, C. (2017). Stimulating the Diffusion of Innovations in Honors Education: Three Factors. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 18(2), p. 195-212.
- Sirius Programma (2015). *Niet reguleren, maar uitdagen: de vele wegen die leiden naar excellentie. Overall auditrapport Sirius Programma 2008–2014*. Den Haag: Sirius Programma.
- Wolfensberger, Marca V. C. (2015). *Talent Development in European Higher Education. Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries*. Cham Heidelberg New York Dordrecht London: Springer Open.
- Wolfensberger, M.V.C., De Jong, N.A., & Drayer, A.L. (2012). *Leren excelleren. Excellentieprogramma's in het HBO: een overzicht*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Wolfensberger, M. V. C., Eijl, P. V., & Pilot, A. (2012). Laboratories for Educational Innovation: Honors Programs in the Netherlands. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 149-170.
- Wolfensberger, M.V.C., & Offringa, G.J. (2012). Qualities Honors Students Look for in Faculty and Courses, Revisited. *Journal of the National Collegiate Council*, Paper 361.